

ANEXO I

PROGRAMA VOLUNTARIO DE SUSPENSIÓN INDIVIDUAL DE LA RELACIÓN LABORAL (2016-2017)

En el ámbito de las tres empresas que suscriben este Convenio de Empresas Vinculadas Telefónica (TdE, TME y TSOL) , las partes EN EL MISMO han decidido promover un Plan de medidas para la suspensión individual de la relación laboral para los años 2016 y 2017, y ello bajo los principios de voluntariedad, universalidad y no discriminación, y responsabilidad social.

En dicho Plan, basado en el mutuo acuerdo de empresa y trabajador, se incentivará la baja en la Empresa con fórmulas suspensivas que mantengan el vínculo con el empleado y a su vez promuevan en los trabajadores de mayor edad la conciliación de la vida laboral y personal y la capacidad de tener tiempo y medios de vida suficientes para que cada trabajador cuide durante el período suspensivo de mejorar su propia empleabilidad para su vida laboral futura incluso en otros sectores económicos.

Por tanto, se trata de facilitar la voluntaria suspensión individual del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en virtud del art. 45.1.a) del estatuto de los Trabajadores, de forma que, sin perjuicio del ofrecimiento colectivo de esta opción, dicha suspensión del contrato de trabajo tenga naturaleza plenamente individual.

a) Vigencia

El programa voluntario de suspensión individual de la relación laboral tendrá una duración de dos años, iniciándose el 01/01/2016 y finalizando el 31/12/2017.

b) Requisitos

Podrán acogerse a este programa, mediante la suscripción del correspondiente Pacto Suspensivo Individual (PSI) todos los empleados en activo en fecha 1 de enero de 2015, con una antigüedad reconocida igual o superior a 15 años, **con 53 años o más años cumplidos durante 2016.**

La Empresa podrá condicionar la concesión de las solicitudes en función de la actividad estratégica que esté realizando el empleado, la situación de la plantilla en la localidad o provincia, a las posibilidades de sustitución del trabajador afectado y a las dificultades de reorganización del área afectada.

Los empleados que reúnan los requisitos para acogerse a este programa podrán solicitarlo durante el primer trimestre de 2016. En el 2017 podrán solicitar **su adhesión exclusivamente aquellos empleados que cumplan la edad de 53 años, debiendo presentar su solicitud de adhesión durante el primer trimestre del año.**

Para el primer año de vigencia del programa, la suspensión se hará efectiva de forma escalonada, atendiendo el número de solicitudes y la organización del trabajo, **excepto para aquellos empleados que cumplan 53 años durante 2016 que causarán baja en el mes en que cumplan dicha edad.** Para el siguiente año, con carácter general, se producirá en el mes en el que el empleado cumpla la edad de 53 años, salvo que la Empresa, atendiendo a las razones que concurran en el caso, establezca una fecha distinta, que no excederá del 31 de diciembre del año en el que cursen su solicitud, y, excepcionalmente, solo por necesidades empresariales podrá diferirse al año siguiente la efectividad de la suspensión.

c) Asistencia Sanitaria

A todos los empleados que se acojan al presente programa mediante la suscripción del correspondiente PSI y mientras tengan suspendida la relación laboral, **tendrán derecho a la póliza básica de asistencia sanitaria complementaria de ANTARES (cuadro médico y servicio dental franquiciado), la empresa asumirá el 100% del coste de la misma.**

La póliza incluirá al cónyuge o pareja de hecho, e hijos del empleado que figuren como beneficiarios de asistencia sanitaria conforme a los criterios que se determinan por la Seguridad Social.

d) Salario regulador

A efectos del cálculo de las rentas que se contemplan en este punto, se entenderá por salario regulador la suma de devengos fijos anuales **acreditados en el momento de la baja**, que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja, dividida por 12.

e) Condiciones económicas

Se garantiza la percepción de una renta mensual equivalente al 68% del salario regulador acreditado en el momento de la suspensión hasta que cumpla 65 años.

Asimismo, se reintegrará a los empleados el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social que acrediten haber suscrito hasta los 65 años **ó fecha en que puedan acceder a la jubilación ordinaria.**

El empleado se mantendrá de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo hasta la fecha en que cumpla 65 años, con cuotas a cargo de Telefónica. No obstante, los empleados de Telefónica de España, ingresados antes del 1-7-92, no adheridos al Plan de Pensiones, que mantengan el derecho a la prestación de supervivencia, continuarán de alta en el Seguro Colectivo de Riesgo, con cuotas a cargo de Telefónica, hasta tanto perciban dicha prestación.

Igualmente, hasta que cumpla 65 años, Telefónica aportará a ATAM las cuotas correspondientes a la Empresa siempre que el empleado permanezca de alta en dicha Asociación, asumiendo el propio empleado el pago de su cuota de socio correspondiente.

Para los empleados de Telefónica de España, el periodo de suspensión no computará a efectos del devengo del Premio de Servicios Prestados, pudiendo los empleados que se acojan a este programa solicitar la liquidación del mismo en el primer trimestre de 2016, se tendrá como referencia para su liquidación la proporcionalidad determinada en la Disposición final XX del CEV.

La Empresa realizará las aportaciones obligatorias del Promotor al Plan de Pensiones, **en función de las retribuciones fijas acreditadas en el momento de la baja**, en los porcentajes a los que el empleado tuviera derecho.

Por su parte, el empleado continuará realizando sus aportaciones obligatorias en los mismos términos que se indican en el párrafo anterior.

f) Otras obligaciones y derechos del empleado suspenso

- Los empleados que se acojan a esta medida, se comprometen al no desarrollo de cualquier tipo de actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, directamente o a través de tercero interpuesto, que suponga competencia con las que han realizado o realizan las Empresas del Grupo Telefónica. A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.
- Se comprometen a suscribir en el momento de la firma del correspondiente PSI y suspensión del contrato un Convenio especial con la Seguridad Social, que será reintegrado por la Empresa en los términos previstos en el apartado 1.d) antes mencionado.
- Los empleados expresamente renuncian durante la suspensión a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con situaciones de desempleo, derivados de su relación laboral con Telefónica.
- En caso de fallecimiento o Incapacidad Absoluta del empleado con el contrato suspenso éste recibirá el mismo tratamiento que si de un trabajador en activo se tratase.

g) Extinción del pacto de suspensión

El Pacto Suspensivo Individual, incluido el derecho de reincorporación en la empresa, se extinguirá en los siguientes supuestos:

- Por reunir los requisitos legales necesarios para acceder a la jubilación ordinaria. En tal caso se extinguirá asimismo el contrato de trabajo suspendido

en los términos previstos en el correspondiente Pacto de Suspensión Individual (PSI).

- Por desistimiento del trabajador o de la empresa del PSI en los términos previsto en este Anexo y efectiva reincorporación de aquél a la empresa.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por incumplimiento de la obligación de no concurrencia u otras obligaciones contractuales vigentes durante la suspensión del contrato de trabajo.
- Por extinción del contrato de trabajo basado en cualquiera otro de los motivos legalmente contemplados como causa extintiva.
- Por incumplimiento del trabajador de la renuncia expresa a solicitar prestaciones, subsidios o ayudas, especialmente las relacionadas con la prestación por desempleo.
- Por incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez o por fallecimiento del trabajador.
- **Por acceso a la jubilación anticipada o declaración de Incapacidad Total para la profesión habitual, en ambos casos se mantendrá el abono hasta los 65 años de una renta equivalente a la comprometida en el apartado 1.d)**

h) Reingreso

El trabajador tendrá la opción de reincorporarse a la empresa transcurridos **tres años** desde la fecha de la suspensión o de la finalización de cualquiera de sus prórrogas, debiendo en tal caso preavisar a la empresa con una antelación mínima de un mes.

De no mediar denuncia por ninguna de las partes, el pacto se prorrogará de tres años en tres años hasta que se dé algunas de las causas de terminación del pacto previstas en el apartado f) anterior.

El trabajador suspendido en base al PSI no tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo, conservando un derecho preferente de acceso a las vacantes que se produzcan en su grupo profesional o, en su defecto, en otro grupo profesional. En el caso que se inste la solicitud de reincorporación en la empresa por parte del trabajador, y por tanto se quiera extinguir el PSI, se mantendrán las condiciones de dicho Pacto hasta que se produzca la efectiva reincorporación. En este caso de efectiva reincorporación, no podrá considerarse que el trabajador mantiene ningún tipo de derechos adquiridos respecto de las condiciones que ostentaba con anterioridad a la suspensión, no computándose tampoco el tiempo de suspensión como de antigüedad a ninguno de los efectos legal o convencionalmente previstos.

Si la reincorporación se produce a instancia de la empresa, aquélla se producirá en términos idénticos a los previstos en los casos de excedencia forzosa y en las condiciones que contemple el PSI.

i) Vicisitudes

A lo pactado en el presente Plan se le aplicará lo dispuesto en el art. 4 del CEV, de forma que la anulación por parte de la jurisdicción laboral de cualquiera de las previsiones esenciales de este Plan o de las cláusulas del PSI que represente un manifiesto desequilibrio contractual implicará la obligación de negociar de buena fe para restablecer el equilibrio de intereses de las partes.

Lo anterior también será de aplicación cuando aquel desequilibrio sea fruto de una intervención del legislador que afecte sustancialmente a las previsiones del Plan o del PSI.

BORRADOR

1. PROGRAMA DE BAJAS INCENTIVADAS

a) Requisitos

Podrán solicitar a lo largo de la vigencia del plan la baja incentivada todos aquellos empleados en activo que ya lo estuviesen el 1 de enero de 2015, que cuenten con una antigüedad mínima en la Empresa de 5 años, que no puedan acogerse al resto de los programas de este Plan.

Podrá denegarse la solicitud cuando el empleado esté desarrollando trabajos de carácter estratégico para el negocio.

b) Condiciones económicas

Se abonará una compensación económica equivalente de 45 días de salario por año de servicio efectivo, con un máximo de tres anualidades y media. El cálculo del salario/día se efectuará dividiendo los conceptos salariales fijos anuales por 365 días, entendiéndose por retribución anual bruta la suma de devengos fijos que el empleado tenga acreditados en el momento de la baja.

El pago del total de la compensación podrá realizarse en tres fracciones iguales; la primera de ellas, en el momento de causar baja en la Empresa.

c) Incompatibilidades

El empleado que se acoja a esta baja se comprometerá a la no realización de cualquier tipo de actividad durante el tiempo previsto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, ya sea por cuenta propia o ajena, que suponga competencia con las que realizan las Empresas del Grupo Telefónica.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, se entenderán comprendidas dentro del Grupo Telefónica, aquellas Empresas dedicadas a la prestación de Servicios de Telecomunicación, tal como se definen en la Ley General de las Telecomunicaciones y disposiciones de desarrollo.

El pago de la segunda fracción, que se efectuará una vez transcurrido un año desde la baja y la tercera, que lo será a los dos años desde esa fecha, estarán condicionadas al cumplimiento por el trabajador del compromiso de no competencia asumido por éste, quedando la empresa, en caso de incumplimiento por parte del empleado, liberada de hacer efectivos los pagos comprendidos en este apartado que puedan estar pendientes y

legitimada para reclamarlos en caso de que hubieran sido abonados con anterioridad.

A estos efectos, Telefónica, tan pronto tenga conocimiento de la participación del empleado en dichas actividades, le comunicará expresamente su intención de no realizar tales pagos y, en su caso, de reclamar las cantidades indebidamente pagadas.

Aquellos empleados que se hallen vinculados por un pacto de no concurrencia de seis meses, podrán percibir el importe de la compensación expresada en el apartado b), bien en la forma descrita en los párrafos precedentes o bien en dos fracciones iguales, la primera a percibir en el momento de la baja y la segunda una vez transcurrido el citado período de seis meses.

BORRADOR